

A.P.S.P. “Suor Agnese” Castello Tesino (TN)	DOCUMENTAZIONE ORGANIZZATIVA E AMMINISTRAZIONE	PQ.DIR.05
		Rev. 02
	“Procedura per la segnalazione di illeciti (Whistleblowing) – tutela del dipendente”	Pag. 1 di pag. 11
Data di emissione: 21 marzo 2024		Approvazione: DIRETTORE

Procedura

PROTOCOLLO OPERATIVO ED ORGANIZZATIVO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE OPERATE DAL DIPENDENTE O DAI LAVORATORI E COLLABORATORI DELLE IMPRESE FORNITRICI DI BENI O SERVIZI E CHE REALIZZANO OPERE IN FAVORE DELL'APSP (WHISTLEBLOWING)

Indice:

1. Premessa: il Contesto normativo
2. Chi è il whistleblower?
3. Ambito di applicazione soggettivo
4. Chi può segnalare
5. Segnalazioni a RPCT
6. Oggetto della segnalazione
7. Procedura di gestione della denuncia
8. Condizioni di tutela
9. Segnalazioni anonime
10. Segnalazioni ordinarie
11. Segnalazione di misure discriminatorie o ritorsive. Potere sanzionatorio di Anac
12. La responsabilità del segnalante. Perdita delle tutele.
13. Disposizioni finali
14. Allegato

REV.	DATA	ELABORATA DA	VERIFICATA DA	APPROVATA DA
02	21.03.2024	Sportello Anticorruzione Upipa	Direzione Assicuratore Qualità Eleonora Lucca	Dott. ssa Armanda Denicolò
		Direttore Dott. ssa Armanda Denicolò		
				<i>Timbro e firma:</i>

DISTRIBUZIONE

La presente procedura viene distribuita in copia alle seguenti figure professionali:

La presente procedura è oggetto di diffusione presso tutti i dipendenti e rimane pubblicata sul sito internet aziendale, portale easy job ed appesa nella bacheca interna.

Una copia rimane a disposizione del personale presso: Presidi ai piani

LISTA DELLE REVISIONI

REVISIONE N.	DATA	DESCRIZIONE DELLE MODIFICHE
00	11.12.2017	Prima emissione
01	25.07.2019	Revisione
02	21.03.2024	Aggiornamento in base alle novità introdotte dal D.Lgs.n.24/2023

A.P.S.P. “Suor Agnese” Castello Tesino (TN)	DOCUMENTAZIONE ORGANIZZATIVA E AMMINISTRAZIONE	PQ.DIR.05
	“Procedura per la segnalazione di illeciti (Whistleblowing) – tutela del dipendente”	Rev. 02
Data di emissione: 21 marzo 2024		Approvazione: DIRETTORE

1. Premessa: il Contesto Normativo

In Italia l'istituto giuridico del Whistleblowing è stato introdotto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 «Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione», adottata in ottemperanza a raccomandazioni e obblighi convenzionali che promanano dal contesto ONU, OCSE, Consiglio d'Europa e Unione europea.

In particolare, l'art. 1, co. 51, della richiamata legge ha inserito l'art. 54-bis all'interno del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche».

L'art. 54 bis, del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dalla recente Legge 179/2017, dispone testualmente che: “1. Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione...Le tutele di cui al presente articolo non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave...”

Infine estende la disciplina e le tutele anche “...ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica”.

Tale norma prevede un regime di tutela del dipendente pubblico che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

La disciplina è stata integrata dal decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito nella legge 11 agosto 2014, n. 114, «Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari», che ha modificato l'art. 54-bis introducendo anche ANAC quale soggetto destinatario delle segnalazioni di whistleblowing.

Da allora ANAC è chiamata a gestire le segnalazioni provenienti, oltre che dal proprio interno, anche da altre amministrazioni pubbliche.

ANAC è intervenuta con la Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 recante «Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblowing)» per fornire indicazioni alle pubbliche amministrazioni sui necessari accorgimenti --anche tecnici-- da adottare per dare effettiva attuazione alla disciplina.

Ulteriore riforma dell'istituto si deve alla legge 30 novembre 2017 n. 179, «Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato», entrata in vigore il 29 dicembre 2017.

Con lo scopo di fornire indicazioni sull'applicazione della legge 179/2017. Il Consiglio di ANAC ha approvato con la Delibera n. 469 del 9/06/2021 lo Schema di linee guida per il whistleblowing. Le linee guida sono rivolte alle pubbliche amministrazioni e agli altri enti indicati dalla legge tenuti a prevedere misure di tutela per il dipendente che segnala condotte illecite, nonché ai potenziali segnalanti.

Le Linee guida sono suddivise in tre parti. Una prima parte dà conto dei principali cambiamenti intervenuti sull'ambito soggettivo di applicazione dell'istituto, con riferimento sia ai soggetti (pubbliche amministrazioni e altri enti) tenuti a dare attuazione alla normativa, sia ai soggetti – i segnalanti - beneficiari

A.P.S.P. "Suor Agnese" Castello Tesino (TN)	DOCUMENTAZIONE ORGANIZZATIVA E AMMINISTRAZIONE	PQ.DIR.05
		Rev. 02
	"Procedura per la segnalazione di illeciti (Whistleblowing) – tutela del dipendente"	Pag. 3 di pag. 11
Data di emissione: 21 marzo 2024		Approvazione: DIRETTORE

del regime di tutela. Si forniscono anche indicazioni sulle caratteristiche e sull'oggetto della segnalazione, sulle modalità e i tempi di tutela, nonché sulle condizioni che impediscono di beneficiare della stessa.

Nella seconda parte si declinano, in linea con quanto disposto dalla normativa, i principi di carattere generale che riguardano le modalità di gestione della segnalazione preferibilmente in via informatizzata. Si definisce il ruolo fondamentale svolto dai RPCT e si forniscono indicazioni operative sulle procedure da seguire per la trattazione delle segnalazioni.

Nella terza parte si dà conto delle procedure gestite da ANAC cui è attribuito uno specifico potere sanzionatorio ai sensi del comma 6 dell'art. 54-bis.

Ultimo intervento normativo in questa materia è il d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, che dà attuazione alla direttiva (UE) 2019/1937 in materia di whistleblowing.

Le maggiori novità risiedono nell'introduzione di un nuovo canale esterno di segnalazione – che sarà costituito presso ANAC – nel riconoscimento della possibilità di effettuare divulgazioni pubbliche nonché nell'estensione delle tutele da garantire ai segnalanti.

Le misure di protezione previste, inoltre, non vengono garantite ai soli segnalanti, ma anche alle persone del medesimo contesto lavorativo e ai colleghi legati al whistleblower da stabili rapporti affettivi o di parentela entro il quarto grado, nonché ai c.d. "facilitatori" e agli enti di proprietà di tutti questi soggetti (cfr. art. 3, comma 5, d.lgs. 24/2023).

Il tutto nel contesto di una disciplina che, per la prima volta, si presenta organica e sistematica, riferendosi – pur con alcune differenze – sia ai soggetti pubblici che ai soggetti privati.

2. Chi è il whistleblower?

Il whistleblower è la persona che segnala, divulga ovvero denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

3. Ambito di applicazione soggettivo

La presente normativa si applica a tutti i soggetti che rivestano una qualsivoglia funzione nell'ambito del settore pubblico che intendano segnalare o denunciare una violazione.

Per tali soggetti risultano pienamente fruibili (purché nel rispetto delle condizioni che di seguito verranno meglio specificate) i canali di segnalazione sia interni che esterni, come anche le divulgazioni pubbliche e le denunce all'autorità giudiziaria o contabile, al fine di segnalare condotte contrarie tanto al diritto interno nazionale quanto al diritto dell'Unione Europea.

4. Chi può segnalare

Sono legittimate a segnalare le persone che operano nel contesto lavorativo di un soggetto del settore pubblico o privato, in qualità di:

- a) dipendenti pubblici (ossia i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs 165/01, ivi compresi i dipendenti di cui all'art.3 del medesimo decreto, nonché i dipendenti delle autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione; i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio);
- b) lavoratori subordinati di soggetti del settore privato;
- c) lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;

A.P.S.P. "Suor Agnese" Castello Tesino (TN)	DOCUMENTAZIONE ORGANIZZATIVA E AMMINISTRAZIONE	PQ.DIR.05
		Rev. 02
	"Procedura per la segnalazione di illeciti (Whistleblowing) – tutela del dipendente"	Pag. 4 di pag. 11
Data di emissione: 21 marzo 2024		Approvazione: DIRETTORE

- d) collaboratori, liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- e) volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti,
- f) azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

Le segnalazioni possono essere effettuate: quando il rapporto giuridico è in corso; durante il periodo di prova; quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (pensionati).

5. Segnalazioni al RPCT

L'attuale normativa disciplina:

- le segnalazioni di condotte illecite di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro;
- le comunicazioni di misure ritenute ritorsive adottate dall'amministrazione o dall'ente nei confronti del segnalante in ragione della segnalazione.

Come previsto dall'art 54-bis (art. 1, co. 1), le segnalazioni possono essere inviate, a discrezione del whistleblower, al RPCT dell'amministrazione ove si è verificata la presunta condotta illecita o ad ANAC.

Il dipendente può anche valutare di inoltrare una denuncia «all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile».

Nel caso in cui la segnalazione pervenga ad un soggetto diverso dal RPCT (ad esempio superiore gerarchico, dirigente o funzionario) è necessario che tale soggetto indichi al mittente che le segnalazioni volte ad ottenere la tutela del whistleblower vanno inoltrate al RPCT dell'amministrazione in cui si è verificato l'illecito.

Ricordiamo che nelle A.P.S.P. l'RPCT è il Direttore della struttura.

Per quanto riguarda le "comunicazioni di misure ritorsive" la norma prevede, invece, che esse siano trasmesse esclusivamente ad ANAC (art 54-bis, art. 1, co. 1).

6. Oggetto della segnalazione

Le segnalazioni devono avere ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale (ossia le ipotesi di peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, abuso d'ufficio corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio e corruzione in atti giudiziari, disciplinate rispettivamente agli artt. 314, 317, 319 quater, 323, 318, 319 e 319-ter c.p.);
- le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati;
- i fatti in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*. Si pensi, a titolo meramente esemplificativo, ai casi di:
 1. nepotismo,
 2. assunzioni non trasparenti,
 3. sprechi,

A.P.S.P. "Suor Agnese" Castello Tesino (TN)	DOCUMENTAZIONE ORGANIZZATIVA E AMMINISTRAZIONE	PQ.DIR.05
	"Procedura per la segnalazione di illeciti (Whistleblowing) – tutela del dipendente"	Rev. 02
Data di emissione: 21 marzo 2024		Approvazione: DIRETTORE

4. ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali,
5. irregolarità contabili,
6. false dichiarazioni,
7. violazione delle norme ambientali.

Il d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 ha inoltre introdotto la possibilità di effettuare segnalazioni nei casi di:

- 2 illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- 3 atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- 4 atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato);
- 5 atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

La segnalazione può avere ad oggetto anche: le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate, le attività illecite non ancora compiute ma che il whistleblower ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti e i fondati sospetti.

Considerato lo spirito della norma - che è quello di incentivare la collaborazione di chi lavora all'interno delle pubbliche amministrazioni al fine di far emergere possibili fenomeni corruttivi - non appare necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo accadimento dei fatti denunciati e/o dell'identità dell'autore degli stessi ma solo che ne sia ragionevolmente convinto.

La tutela ex art. 54-bis non si applica, invece, alle segnalazioni di informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, alle notizie prive di fondamento e alle c.d. "voci di corridoio".

La segnalazione, oltre a indicare condotte illecite, deve essere fatta per la salvaguardia "dell'interesse all'integrità della pubblica amministrazione". Si evidenzia che in questo caso la ratio di fondo, in linea con la legge 190/2012, è quella di valorizzare l'etica e l'integrità nella pubblica amministrazione per dare prestigio, autorevolezza e credibilità alla stessa, rafforzando i principi di legalità e buon andamento dell'azione amministrativa di cui all'art. 97 Cost.

Il contenuto del fatto segnalato dovrà presentare elementi dai quali sia chiaramente desumibile: una lesione, un pregiudizio, un ostacolo, un'alterazione del corretto ed imparziale svolgimento di un'attività o di un servizio pubblico o per il pubblico, anche sotto il profilo della credibilità e dell'immagine dell'amministrazione.

7. Procedura di gestione della denuncia

Le segnalazioni devono essere trasmesse attraverso i canali appositamente predisposti:

- Canale interno
- Canale esterno (gestito da A.N.AC)
- Divulgazioni pubbliche
- Denuncia all'autorità giudiziaria o contabile

A.P.S.P. “Suor Agnese” Castello Tesino (TN)	DOCUMENTAZIONE ORGANIZZATIVA E AMMINISTRAZIONE	PQ.DIR.05
	“Procedura per la segnalazione di illeciti (Whistleblowing) – tutela del dipendente”	Rev. 02
Data di emissione: 21 marzo 2024		Approvazione: DIRETTORE

La scelta del canale di segnalazione non è rimessa alla discrezione del whistleblower in quanto in via prioritaria è favorito l'utilizzo del canale interno e, solo al ricorrere di una delle condizioni di cui all'art. 6, è possibile effettuare una segnalazione esterna.

Porremo principale attenzione sulla segnalazione presentata tramite canale interno.

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la delibazione dei fatti da parte del RPCT.

Il “segnalante”, interno o esterno, è tenuto ad indicare tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti, ed in particolare al RPCT, di procedere alle dovute ed appropriate verifiche e controlli a riscontro della fondatezza dei fatti che sono ricompresi nell'oggetto della segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve contenere almeno i seguenti elementi:

- a) nome e cognome del soggetto che effettua la segnalazione (“segnalante”);
- b) la data e/o il periodo in cui si è verificato il fatto;
- c) il luogo fisico in cui si è verificato il fatto;
- d) una valutazione del segnalante circa il fatto che lo stesso ritenga che le azioni od omissioni commesse siano:
 - penalmente rilevanti
 - poste in essere in violazione dei Codici di Comportamento o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare;
 - suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale alla PA o agli ospiti;
 - suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine;
- e) descrizione del fatto;
- f) autore/i del fatto;
- g) altri eventuali soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo;
- h) eventuali allegati a sostegno della segnalazione;
- i) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Come espressamente disciplinato dallo “Schema di linee guida per il whistleblowing”, redatto da Anac, le segnalazioni dovranno essere presentate mediante piattaforma informatica, raggiungibile al link <https://apspsuoragnese.whistleblowing.it>. La predetta piattaforma, messa a disposizione gratuitamente da “Trasparency International”, garantirà la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione».

Responsabile della procedura e della fase istruttoria è l'RPCT.

Le tempistiche per la valutazione del RPCT in merito alle segnalazioni ricevute sono così definite: 15 giorni lavorativi il termine per l'esame preliminare della segnalazione a cui consegue l'avvio dell'istruttoria. Il termine per l'avvio dell'istruttoria è di 15 giorni lavorativi che decorrono dalla data di ricezione della segnalazione. Il termine per la definizione dell'istruttoria è di 60 giorni che decorrono dalla data di avvio della stessa.

Resta fermo che, laddove si renda necessario, l'organo di indirizzo può autorizzare il RPCT ad estendere i predetti termini fornendo adeguata motivazione.

Al segnalante è dovuto un feedback al termine dell'istruttoria ed in ogni caso gli dovrà essere comunicata l'eventuale archiviazione della segnalazione

Canale di segnalazione esterno

L'Autorità competente per le segnalazioni esterne è l'ANAC.

È possibile segnalare all'Autorità solo laddove ricorra una delle seguenti condizioni:

A.P.S.P. "Suor Agnese" Castello Tesino (TN)	DOCUMENTAZIONE ORGANIZZATIVA E AMMINISTRAZIONE	PQ.DIR.05
		Rev. 02
	"Procedura per la segnalazione di illeciti (Whistleblowing) – tutela del dipendente"	Pag. 7 di pag. 11
Data di emissione: 21 marzo 2024		Approvazione: DIRETTORE

- a) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- b) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le predette segnalazioni potranno essere comunicate ad ANAC direttamente tramite la piattaforma internet appositamente predisposta da quest'ultima e accessibile al link <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

Divulgazione pubblica

Divulgare pubblicamente vuol dire: *"rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone"*.

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal presente decreto se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

8. Condizioni di tutela

Il dipendente/collaboratore che segnala condotte illecite è tenuto esente da conseguenze pregiudizievoli in ambito disciplinare e/o contrattuale e tutelato in caso di adozione di «misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia».

La norma, in sostanza, è volta a proteggere il dipendente/collaboratore che, per via della propria segnalazione, rischi di vedere compromesse le proprie condizioni di lavoro.

Nei suoi confronti non possono essere adottate misure disciplinari/contrattuali ed organizzative in generale che possano incidere negativamente (in modo diretto o indiretto) sulle sue condizioni di lavoro.

Infatti, il sistema di protezione riconosciuto al whistleblower si compone di quattro tipi di tutela:

- la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e della segnalazione.

Con specifico riferimento al tema della riservatezza si evidenzia che quest'ultima dev'essere tutelata anche nei procedimenti giudiziari e disciplinari così come previsto dall'art. 54-bis, co. 3, del d.lgs. 165/2001:

- l'identità del segnalante è coperta dal segreto nell'ambito del procedimento penale nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale;
- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;

A.P.S.P. "Suor Agnese" Castello Tesino (TN)	DOCUMENTAZIONE ORGANIZZATIVA E AMMINISTRAZIONE	PQ.DIR.05
		Rev. 02
	"Procedura per la segnalazione di illeciti (Whistleblowing) – tutela del dipendente"	Pag. 8 di pag. 11
Data di emissione: 21 marzo 2024		Approvazione: DIRETTORE

- o nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

Si sottolinea, inoltre, che anche coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione, anche solo accidentalmente, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. Qualora si trattasse di soggetti esterni, deve essere garantita la loro riservatezza tramite appositi strumenti contrattuali. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare e/o contrattuale, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dalla L. 179/2017.

La segnalazione, come previsto dall'art. 54 bis, comma 4, del D.Lgs. n. 165 del 2001, è sottratta all'accesso agli atti sia amministrativo che generalizzato.

- La tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie eventualmente adottate dall'ente a causa della segnalazione effettuata.

È vietata ogni forma di ritorsione anche solo tentata o minacciata. Il Legislatore ha infatti accolto una nozione ampia di ritorsione, per essa si intende: «qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto».

- Limitazioni della responsabilità.

Non è punibile chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni:

- o coperte dall'obbligo di segreto
- o relative alla tutela del diritto d'autore
- o alla protezione dei dati personali
- o che rivelino o diffondano informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata

La scriminante penale opera «quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata nelle modalità richieste».

Quando ricorrono le ipotesi di cui sopra, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

- misure di sostegno.

È istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno. L'elenco, pubblicato dall'ANAC sul proprio sito, contiene gli enti del Terzo settore che esercitano, secondo le previsioni dei rispettivi statuti, le attività di cui all'articolo 5, comma 1, lettere v) e w), del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117, e che hanno stipulato convenzioni con ANAC».

Le misure di sostegno consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

9. Segnalazioni anonime

A.P.S.P. "Suor Agnese" Castello Tesino (TN)	DOCUMENTAZIONE ORGANIZZATIVA E AMMINISTRAZIONE	PQ.DIR.05
	"Procedura per la segnalazione di illeciti (Whistleblowing) – tutela del dipendente"	Rev. 02
Pag. 9 di pag. 11		
Data di emissione: 21 marzo 2024		Approvazione: DIRETTORE

Le segnalazioni anonime, e cioè quelle prive di elementi che consentano l'inequivocabile identificazione dell'autore, non vengono di norma prese in considerazione.

Possono costituire eccezione le segnalazioni relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato, circostanziato e comprovato.

In altre parole, le segnalazioni anonime non rientrano, per espressa volontà del legislatore, nel campo di applicazione delle tutele di cui all'art 54 bis del d.lgs. 165/2001.

Resta fermo il fatto che chiunque riceva la segnalazione dovrà attenersi alle norme descritte nel codice di comportamento aziendale.

In ogni caso tali tipologie di segnalazioni potranno comunque essere indirizzate alla casella di posta elettronica dell'RPCT.

10. Segnalazioni ordinarie

Il RPCT prende in considerazione anche segnalazioni effettuate con modalità diverse rispetto a quelle previste precedentemente.

Le denunce e segnalazioni, infatti, potranno essere presentate con qualsiasi forma anche presso il superiore gerarchico, come previsto dal vigente codice di comportamento.

Il responsabile che riceve la segnalazione avrà cura di seguire le disposizioni del codice ed in ultimo condividere la segnalazione con il RPCT.

Si applica quanto previsto ai punti precedenti circa il contenuto delle segnalazioni.

In caso di segnalazioni non anonime, dovrà esser garantita, da parte del Responsabile ricevente e del RPCT un livello di tutela della riservatezza della identità del segnalante non inferiore a quella prevista per il Whistleblower.

11. Segnalazione di misure discriminatorie o ritorsive. Potere sanzionatorio di Anac

I dipendenti che segnalano all'Autorità Giudiziaria, alla Corte dei Conti, all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), o al "Responsabile" condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non possono essere sanzionati, demansionati, trasferiti, licenziati o sottoposti ad alcuna misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati alla segnalazione (art. 54 bis, comma 1, d.lgs. 165/2001).

Relativamente al concetto di misura discriminatoria o ritorsiva, la norma individua, da una parte, misure sufficientemente tipizzate (sanzione, demansionamento, licenziamento, trasferimento), dall'altra, rinvia a misure indeterminate laddove si riferisce a misure "organizzative" aventi effetti diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro determinate dalla segnalazione.

Quest'ultime si configurano in presenza di atti o provvedimenti di carattere organizzativo, diversi da quelli menzionati espressamente nella legge (sanzione, demansionamento, licenziamento, trasferimento) che producono effetti di discriminazione o ritorsivi nei confronti del segnalante.

L'adozione di misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante interno/esterno è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'Amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi del presente articolo nei confronti dei segnalanti, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

A.P.S.P. "Suor Agnese" Castello Tesino (TN)	DOCUMENTAZIONE ORGANIZZATIVA E AMMINISTRAZIONE	PQ.DIR.05
		Rev. 02
	"Procedura per la segnalazione di illeciti (Whistleblowing) – tutela del dipendente"	Pag. 10 di pag. 11
Data di emissione: 21 marzo 2024		Approvazione: DIRETTORE

Qualora venga accertata l'adozione di una misura ritorsiva o discriminatoria, ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- c) da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3 (perdita delle tutele), salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

La APSP promuove, a tutela dei segnalanti, un'efficace attività di comunicazione e formazione sui diritti e gli obblighi relativi alla segnalazione degli illeciti, a tutela del pubblico interesse, nell'ambito dei percorsi di formazione sull'etica pubblica e del Codice di comportamento dei pubblici dipendenti.

12. La responsabilità del segnalante. Perdita delle tutele

Le tutele del segnalante, importante salvaguardia accordata per combattere la costituzione di un ambiente omissivo e/o collusivo, non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante medesimo per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 dell'art. 54 bis del D.lgs 165/2001 ovvero laddove sia riconosciuta la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Nel caso in cui, a seguito di verifiche interne, la segnalazione risulti effettuata in mala fede e priva di ogni fondamento, saranno valutate azioni di responsabilità disciplinare o penale nei confronti del segnalante, salvo che questi non produca ulteriori elementi a supporto della propria segnalazione.

13. Disposizioni finali

La procedura individuata nel presente atto per il whistleblowing, nonché i profili di tutela del segnalante e le forme di raccordo con le altre strutture per i reclami potranno essere sottoposti a eventuale revisione, qualora necessario e qualora le linee guida ANAC, emesse successivamente alla Legge 179/2017 venissero modificate.

14. Allegato

Informativa - Gestione del whistleblowing art. 54-bis D.Lgs 165/01- sul trattamento dei dati personali art. 13 REG. UE 16/679.-

A.P.S.P. "Suor Agnese" Castello Tesino (TN)	DOCUMENTAZIONE ORGANIZZATIVA E AMMINISTRAZIONE	PQ.DIR.05
		Rev. 02
	"Procedura per la segnalazione di illeciti (Whistleblowing) – tutela del dipendente"	Pag. 11 di pag. 11
Data di emissione: 21 marzo 2024		Approvazione: DIRETTORE

GESTIONE DEL WHISTLEBLOWING (ART. 54-BIS D.LGS. N. 165/01)

INFORMATIVA SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI ART. 13 REG UE 16/679

La A.P.S.P. "Suor Agnese" con sede a Castello Tesino (Tn), titolare del trattamento, fornisce le seguenti informazioni nel merito dei dati personali trattati nel contesto della procedura del c.d. "whistleblowing" (art. 54 bis d.lgs 165/01).

finalità del trattamento e base giuridica

I dati personali acquisiti per effetto del ricevimento di una segnalazione volta a rappresentare presunte condotte illecite sono trattati dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza nell'esecuzione dei propri compiti di interesse pubblico o comunque connessi all'esercizio dei propri pubblici poteri, con particolare riferimento al compito di accertare eventuali illeciti denunciati nell'interesse dell'integrità del titolare del trattamento, ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. n. 165/2001. I dati raccolti vengono trattati allo scopo di effettuare le necessarie attività istruttorie volte a verificare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione e l'adozione dei conseguenti provvedimenti nei limiti di legge.

tipologia di dati trattati

Il trattamento potrebbe riguardare dati personali "comuni" (identificativi dell'interessato) e, nel caso in cui ciò derivasse dal tenore e dal contenuto della segnalazione, dati rientranti nelle "categorie particolari" e/o dati personali relativi a condanne penali.

modalità del trattamento

I dati vengono trattati nel rispetto delle misure di sicurezza tecniche e organizzative previste dal Regolamento UE attraverso procedure adeguate a garantire a riservatezza degli stessi. I dati non saranno trattati mediante processi decisionali automatizzati. Tutti i dati conferiti sono trattati secondo i principi di correttezza, liceità e trasparenza sia in forma cartacea che elettronica e protetti mediante misure tecniche e organizzative appropriate per assicurare idonei livelli di sicurezza. I dati acquisiti nella procedura sopra descritta non saranno trasferiti verso Paesi Terzi o organizzazioni internazionali extra UE.

Durata del trattamento e periodo di conservazione

I dati saranno trattati per tutto il tempo necessario allo svolgimento delle procedure sopra indicate nel rispetto dei limiti di legge.

destinatari dei dati

Possono essere destinatari dei dati raccolti a seguito della segnalazione, se del caso, l'Autorità Giudiziaria, la Corte dei conti e l'ANAC. All'interno dell'organizzazione del titolare, i dati possono essere conosciuti da soggetti autorizzati al loro trattamento appositamente istruiti. Oltre ai soggetti appena specificati, se necessario per il perseguimento delle predette finalità, i dati potranno essere conosciuti da parte di terzi, nominati responsabili del trattamento, nella misura in cui ciò sia indispensabile e funzionale a consentire l'espletamento dell'attività da essi svolta a favore dell'Ente e nei limiti dei profili di autorizzazione per essi individuati.

diritti degli interessati

Relativamente ai dati conferiti l'interessato o un suo rappresentante possono esercitare, senza particolari formalità, i diritti previsti dagli artt. 15 e segg. del Regolamento UE 16/679 rivolgendosi al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (domiciliato presso la sede del titolare) o rivolgendosi al responsabile per la protezione dei dati al recapito sotto indicato. L'interessato può inoltre proporre reclamo all'autorità di controllo competente ex articolo 77 del predetto Reg. UE 16/679 o adire le opportune sedi giudiziarie.

Informazioni sul Responsabile Protezione Dati (RPD)

La nostra Amministrazione ha designato il proprio responsabile per la protezione dei dati personali raggiungibile all'indirizzo: servizioldpo@upipa.tn.it.